



Verhaltens-
kodex
LVMH

Verhaltens-
kodex
LVMH

INHALTSVERZEICHNIS

6	EINLEITENDE WORTE
8	VORWORT
10	VERANTWORTUNGSVOLL UND SOLIDARISCH HANDELN
12	EIN MOTIVIERENDES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN UND TALENTE FÖRDERN
15	ENGAGEMENT FÜR UMWELTSCHUTZ

- 17 SICH DAS VERTRAUEN DER
KUNDEN VERDIENEN
- 18 SICH DAS VERTRAUEN DER
AKTIONÄRE VERDIENEN
- 21 INTEGRITÄT IN BEZUG AUF VERHALTEN
IM BERUFLICHEN UMFELD
KONKRETISIEREN UND FÖRDERN
- 25 UMSETZUNG UND EINHALTUNG

EINLEITENDE WORTE

Die echten Erfolge eines Unternehmens sind diejenigen, die von Dauer sind.

Bei LVMH wissen wir, wie wichtig das ist: Unseren Maisons gelingt es, den Wert ihrer Marken hervorragend zu nutzen, wobei ihre Attraktivität kontinuierlich auf wagemutige und innovative Weise gesteigert wird, vor dem Hintergrund eines anspruchsvollen und prestigeträchtigen Erbes. Das ist der Motor des Erfolgs der Gruppe und Garant für ihre Zukunft.

Der Erfolg der Gruppe basiert auch auf der Einhaltung von gemeinsamen Regeln, Umgangsformen und Prinzipien, die unser Verhalten im Alltag in den Bereichen Ethik, gesellschaftliche Verantwortung und Umweltschutz weltweit leiten.

Die Wichtigkeit der Einhaltung dieser gemeinsamen Regeln, Umgangsformen und Prinzipien wurde bereits sehr früh in der Geschichte der Gruppe bekannt gegeben und es wird Wert darauf gelegt. Die Gruppe handelt deshalb seit ihrer Gründung folgendermaßen:

- **Sie stellt sicher**, dass die Praktiken in puncto Integrität, Verantwortung und Respekt gegenüber Partnern höchsten Standards entsprechen;
- **Sie bietet ein Arbeitsumfeld**, in dem die Mitarbeiter ihre Talente frei entfalten und ihr Fachwissen sowie ihr Know-how voll anwenden können;
- **Sie stellt sicher**, dass die Maisons der Gruppe ihre Produktionsverfahren, ihre Gewohnheiten und Verhaltensweisen anpassen, um den Herausforderungen im Bereich Umweltschutz immer besser gewachsen zu sein;
- **Sie nimmt teil** an Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Gebiete, in denen sie vertreten ist;
- **Sie setzt ihre Ressourcen und Kompetenzen ein**, um Initiativen für das Gemeinwohl sowie Mäzenatentum zu fördern und den Zugang zu Kunst und Kultur der größtmöglichen Anzahl Menschen zu ermöglichen.

Dieser Katalog aus Verpflichtungen, den wir uns sowohl intern als auch beim Umgang mit unseren Partnern auferlegen, konkretisiert sich einerseits, indem LVMH und ihre Maisons verschiedene Referenzdokumente implementiert haben – wie beispielsweise den UN Global Compact, den die Gruppe 2003 gezeichnet hat – und andererseits durch die Verabschiedung von gruppeninternen Verhaltenskodizes und Chartas, die unseren Maisons als Grundlage dienen – wie die Umweltcharta („Charte Environnement“) aus dem Jahr 2001 oder der Verhaltenskodex für Lieferanten („Code de Conduite Fournisseurs“) seit 2008. 2009 trat

die erste Fassung unseres Verhaltenskodexes in Kraft, in dem ein Katalog einfacher und zugleich grundlegender Grundsätze aufgeführt wurde, auf welchen das Verhalten der Gruppe und ihre Geschäftstätigkeiten basieren und der den Mitarbeitern als Leitfaden bei der Ausübung der jeweiligen Verantwortlichkeiten dient.

Diesen Verhaltenskodex möchten wir jetzt präzisieren und erweitern.

Unser gemeinsames Referenzwerk muss aktualisiert werden, um den sehr unterschiedlichen nationalen Umständen, Metiers und Kulturen, die sich beständig weiterentwickeln, noch besser gerecht werden zu können.

Es ist unsere Pflicht, die Einhaltung der anwendbaren Übereinkommen, Gesetze und Vorschriften zu kontrollieren, insbesondere in Bezug auf den Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Gesundheit und Sicherheit von Menschen sowie Umweltschutz und Ethik.

Denn es ist entscheidend, dass diese Grundsätze sich auf konkrete, effiziente Instrumente stützen und durch eine adäquate Organisation getragen werden.

Dieser Verhaltenskodex wurde von den Vorstandsmitgliedern und den Präsidenten der Maisons der Gruppe unterzeichnet, wobei jede/r Unterzeichnete sich verpflichtet, die Bedingungen zu respektieren sowie deren Umsetzung und Verbreitung zu garantieren.

Im Verwaltungsrat wacht ein Ausschuss für Ethik und nachhaltige Entwicklung darüber, dass die in diesem Verhaltenskodex definierten Regeln und Werte eingehalten werden.

Jede Maison mit allen Mitarbeitern ist angehalten, sich diese gemeinsame Basis anzueignen und die darin enthaltenen Grundsätze anzuwenden. Dabei handelt es sich um ein Element, das langfristig einen Beitrag zu ausgezeichneten Leistungen und unserem Erfolg leistet.

Unser gemeinsamer Erfolg hängt vom ethischen Engagement jedes Einzelnen ab.

Bernard Arnault
CEO von LVMH

VORWORT

OBERSTE ZIELE

Die LVMH Gruppe („LVMH“ oder die „Gruppe“) vereint über 70 außergewöhnliche Maisons, die qualitativ hochwertige Produkte hervorbringen. Sie ist der einzige Akteur, der in allen fünf großen Luxussegmenten vertreten ist: Wein & Spirituosen, Mode & Lederwaren, Parfum & Kosmetik, Uhren & Schmuck sowie selektiver Vertrieb.

Das Wachstum und der Fortbestand der Gruppe ruhen auf den Werten und Grundsätzen, die Teil der Unternehmenskultur sind und die Handlungsweisen von uns allen inspirieren.

Die Ziele der Gruppe stützen sich auf drei grundlegende Werte, die alle Akteure bei LVMH teilen:

— **Kreativ und innovativ sein:** Wir haben Kreativität und Innovation in unseren Genen. Diese Werte haben im Laufe der Jahre den Erfolg unserer Maisons sichergestellt und ihre Legitimierung gefestigt. Das Duo Kreativität-Innovation bildet den Sockel unserer Maisons und steht im Zentrum einer schwierigen Gleichung: unser Angebot erneuern, bereit für die Zukunft sein und dabei unser Erbe respektieren;

— **Hervorragende Produkte anbieten:** Weil wir das Symbol für edle, raffinierte Handwerkskunst sind, achten wir sorgfältig auf Details und streben nach Perfektion. Bei der Qualität machen wir keine Kompromisse. Durch diesen Einsatz für ausgezeichnete Pro-

dukte und Services heben wir uns von anderen ab;

— **Unternehmergeist fördern:** Die dezentralisierte, flexible Struktur von LVMH fördert Effizienz und Reaktionsschnelligkeit. Sie fördert individuelle Initiativen, indem jeder Einzelne wichtige Verantwortlichkeiten übertragen bekommt. Unser Unternehmergeist sorgt dafür, dass wir bereit sind, Risiken einzugehen und Durchhaltevermögen zu beweisen; in Kombination mit einer pragmatischen Einstellung und der Fähigkeit, Teams zu mobilisieren, indem diese in ehrgeizige Ziele eingebunden werden.

VERANTWORTUNGSBEWUSSTE MITARBEITER IM ZENTRUM UNSERER LEISTUNGEN

Die Mitarbeiter von LVMH stellen diese Werte sicher und sind somit ein Garant für den Erfolg der Gruppe und ihrer Maisons. Diese Werte bieten unseren Mitarbeitern in bewegten Zeiten und komplexen Umfeldern Halt und ermöglichen es ihnen, über ihre eigenen Grenzen hinauszugehen, um Innovationen zu fördern und zu Wachstum anzuregen. Sie bilden die Säulen für dauerhafte Leistungen und den Erfolg der LVMH Gruppe.

EIN ÖKOSYSTEM AUS MAISONS

LVMH ist vor allem ein Ökosystem aus Maisons, die dieselbe Hochleistungskultur ver-

folgen und denselben kreativen Elan, um ihre Kunden zufriedenzustellen.

Bei LVMH hat das Subsidiaritätsprinzip Vorrang, wobei die Maisons in der Organisationsstruktur ganz oben stehen und ihre Reichhaltigkeit und Vielseitigkeit gewürdigt wird. LVMH respektiert ihre Einzigartigkeit und ihre Entwicklungsschwerpunkte und positioniert sich als Spitzenreiter einer kreativen Gemeinschaft, in der Know-how bewahrt, weiterentwickelt und geteilt wird.

Diese dezentralisierte Funktionsweise garantiert die Autonomie und ausgezeichnete Reaktionsschnelligkeit der Maisons. Auf diese Weise sind wir ganz nah am Kunden, können für eine effiziente Entscheidungsfindung sorgen und unsere Mitarbeiter nachhaltig motivieren, indem sie aufgefordert werden, ihren Unternehmergeist voll auszuleben.

EIN GEMEINSAMER ETHISCHER RAHMEN

Die im Verhaltenskodex definierten Grundsätze bilden den ethischen Rahmen für alle Tätigkeiten von LVMH und ihrer Mitarbeiter. LVMH erwartet von ihren Mitarbeitern ein vorbildliches Verhalten und die hundertprozentige Einhaltung dieses Rahmens.

Die Einhaltung der Gesetze, Vorschriften, nationalen und internationalen Entscheidungen sowie die Umsetzung von Best Practices,

insbesondere in Bezug auf Ethik, Umwelt und gesellschaftliche Verantwortung, sind Pflichtvoraussetzungen für die Glaubwürdigkeit unseres Ansatzes. LVMH verpflichtet sich, sowohl den Wortlaut als auch den Sinn der Referenztexte zu respektieren und die Werte sowie Grundsätze in verantwortungsvolle Handlungen umzusetzen.

Dieser Verhaltenskodex ist sowohl von den weiter oben aufgeführten grundlegenden Werten inspiriert als auch von den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Global Compact der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den UN-Grundsätzen zur Stärkung der Frauen.

Er bildet den Sockel, auf dem unser gesamter Ansatz ruht. Die Umweltcharta („Charte Environnement“), der Verhaltenskodex für Lieferanten („Code de Conduite Fournisseurs“) sowie verschiedene interne Chartas sind eine Ausdifferenzierung für Spezialgebiete.

Dieser Verhaltenskodex tritt nicht an die Stelle der Kodizes und Chartas der Maisons, sondern soll ihnen eine gemeinsame Grundlage bieten und als Inspirationsquelle dienen. Hier werden alle Grundsätze aufgeführt, die unseren gemeinsamen Einsatz verdeutlichen und unsere beruflichen Verhaltensweisen im Alltag steuern. Er erinnert an die Verhaltensgrundsätze, die alle Mitarbeiter der Gruppe aber auch unsere Partner und Lieferanten antreiben sollen.

VERANTWORTUNGSVOLL UND SOLIDARISCH HANDELN

DIE MENSCHENRECHTE UND GRUNDFREIHEITEN RESPEKTIEREN UND SICH DAFÜR EINSETZEN

LVMH achtet darauf, dass ihre Tätigkeiten unter Einhaltung der Menschenrechte ausgeführt werden und fördert die kontinuierliche Verbesserung der sozialen, gesellschaftlichen und gesundheitlichen Bedingungen, die grundlegend für die Entwicklung und den Schutz der Menschenrechte sind.

LVMH verpflichtet sich, potenzielle, direkte oder indirekte negative Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Gesellschaft rasch zu identifizieren, um sie zu verhindern und bei Bedarf Abhilfe zu schaffen.

LVMH hält sich an die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, setzt sich dafür ein und hält sich an die Grundsätze des UN Global Compact und die UN-Grundsätze zur Stärkung der Frauen. LVMH fördert innerhalb ihres Einflussbereichs die Werte, Freiheiten und Grundrechte, die mit diesen Texten unterstützt werden.

EINEN BEITRAG ZUR WIRTSCHAFT IN DEN LÄNDERN LEISTEN, IN DENEN DIE GRUPPE NIEDERLASSUNGEN HAT

LVMH leistet einen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Dynamik der Länder, in denen die Gruppe vertreten ist.

LVMH trägt zur Entwicklung der Beschäfti-

gung in den Standortregionen bei – auf direkte Weise in den eigenen Niederlassungen und indirekt bei ihren Partnern – und trägt somit zu den öffentlichen Einnahmen der Staaten und Regionen bei, in denen die Tätigkeiten ausgeübt werden.

Basierend auf einem Kooperationsprinzip mit den unterschiedlichen Akteuren der Aktivitätssektoren von LVMH werden durch die Anwesenheit der Gruppe der Aufbau von örtlichen Exzellenzzentren und der Ausbau von Know-how gefördert.

VERANTWORTUNGSBEWUSSTE VORGEHENSWEISEN MIT DEN PARTNERN KONKRETISIEREN UND FÖRDERN

LVMH achtet auf den Aufbau und die Pflege von verantwortungsbewussten, fairen Beziehungen zu ihren Partnern.

LVMH begleitet ihre Partner bei der Umsetzung und Einhaltung von angemessenen sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Praktiken, wobei diese auch auf die Herausforderungen in diesen Bereichen aufmerksam gemacht werden sollen. Dabei fordert LVMH insbesondere von seinen Lieferanten, dass die im Verhaltenskodex für Lieferanten („Code de Conduite Fournisseurs“) aufgeführten ethischen Grundsätze eingehalten werden. In diesem Kodex werden die sozialen Anforderungen präzisiert (Verbot von Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Belästigungen, Diskriminierungen;

Bestimmungen in Bezug auf Gehälter, Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit, Gesundheit und Sicherheit) sowie ökologische und das Geschäftsverhalten betreffende Vorgaben (insbesondere in Bezug auf Recht, Zoll, Sicherheit und Unterauftragnehmer) aufgestellt, einschließlich präventiven Maßnahmen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, die von den Lieferanten und potenziellen Unterauftragnehmern in ihrem Unternehmensmanagement berücksichtigt werden müssen. In diesem Zusammenhang wird LVMH auch ein Auditrecht eingeräumt, um im Rahmen der Möglichkeiten zu prüfen, ob diese Grundsätze von den Lieferanten tatsächlich eingehalten werden.

LVMH verpflichtet sich, ausgewogene Geschäftsbeziehungen zu ihren Partnern zu pflegen und achtet insbesondere auf die Einhaltung der vereinbarten Bedingungen sowie der Zahlungsfristen.

AKTIVE SOLIDARITÄT BEWEISEN UND ALS SPONSOR AUFTRETEN

Im Bereich soziale und gesellschaftliche Verantwortung stützt LVMH ihre Bestrebungen intensiv auf die Achtung des Menschen und verpflichtet sich, Exzellenz in den Tätigkeitsbereichen der Gruppe zu einem Hebel für soziale und berufliche Eingliederung zu machen.

LVMH realisiert in den Bereichen Kultur und künstlerisches Schaffen sowie Bildung und

Jugend zahlreiche Initiativen und setzt sich für große humanitäre Ziele ein.

LVMH verfolgt zugunsten einer größtmöglichen Anzahl Menschen ein innovatives, einzigartiges Mäzenatentum, dessen unterschiedliche Achsen die kulturellen Werte widerspiegeln und weitergeben, die die Maisons verbinden und ihren Erfolg ausmachen.

LVMH respektiert die Kulturen der Länder, in denen die Gruppe vertreten ist, und setzt sich für eine bestmögliche Förderung der Kultur und lokaler Kreationen ein. LVMH baut ihre gesellschaftlichen Richtlinien auf einem Ansatz auf, der zeigt, dass historisches und kulturelles Erbe einen hohen Stellenwert haben.

Im Bereich der Jugendbildung bietet LVMH Initiativen, um den Zugang aller zur Reichhaltigkeit des Weltkulturerbes zu vereinfachen und um die Entdeckung zukünftiger Talente zu fördern.

Die Solidarität der Gruppe zeigt sich sowohl im humanitären als auch im sozialen Bereich. LVMH unterstützt kontinuierlich und aktiv die medizinische Forschung in Frankreich und weltweit.

.

LVMH begleitet ihre Partner bei der Umsetzung und Einhaltung angemessener sozialer, ökologischer und gesellschaftlicher Praktiken.

.

EIN MOTIVIERENDES ARBEITSUMFELD SCHAFFEN UND TALENTE FÖRDERN

LVMH hält sich an alle Grundsätze des UN Global Compact und verteidigt sie, insbesondere im Bereich der grundlegenden Rechte und Prinzipien bei der Arbeit:

- Eliminierung von Diskriminierung im Bereich Beschäftigung und Beruf;
- Eliminierung jeglicher Form von Zwangs- und Pflichtarbeit;
- Effektive Abschaffung von Kinderarbeit;
- Respektieren der Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.

LVMH fördert Vielfalt in Bezug auf Profile und Werdegänge. Dieses Engagement wird insbesondere durch den Verhaltenskodex für Neueinstellungen („Code de Conduite Recrutement“) der Gruppe sichergestellt sowie durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt in Unternehmen.

.

*Gleichstellung am Arbeitsplatz,
Vielfalt und Gleichstellung von
Frauen und Männern sind ein
integraler Bestandteil der
Unternehmenskultur von LVMH*

.

LVMH setzt sich dafür ein, dass alle Mitarbeiter ihre Rechte wahrnehmen können, ohne Unterschiede zu machen hinsichtlich Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Überzeugungen, nationaler oder sozialer Herkunft, Behinderung, Gewerkschaftszugehörigkeit und sexueller Ausrichtung oder Geschlechtsidentität. Dabei werden insbesondere die Rechte von schutzbedürftigen Personen berücksichtigt.

FÖRDERUNG EINES ARBEITSUMFELDS, IN DEM RESPEKT FÜR ALLE GILT

Vielfalt zählt zu den grundlegenden Werten der Gruppe. Sie basiert auf dem starken Wunsch der Gruppe, eine Kultur der Inklusion zu schaffen, in der die Einzigartigkeit jedes einzelnen Mitarbeiters und Kandidaten bzw. jeder einzelnen Kandidatin respektiert wird.

LVMH verbietet jegliche Art von Diskriminierung in den Bereichen Personalbeschaffung, Arbeits- und Ruhezeiten, bezahlter Urlaub, Mutterschutz, Arbeitsplatzsicherheit, Stellenbesetzung, Beurteilung, Schulungen, Beschäftigungsperspektiven sowie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. LVMH widersetzt sich jeglicher Form von Gewalt und physischer, sexueller, verbaler oder moralischer Belästigung.

Gleichstellung am Arbeitsplatz ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur von LVMH. Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist ein zentraler Bestandteil der

Personalpolitik der Gruppe, vor dem Hintergrund einer Kultur der Inklusion, mit besonderer Aufmerksamkeit für die Förderung der Karriere von Frauen. Deshalb werden Frauen und Männer auf beruflicher Ebene bei LVMH gleich behandelt, insbesondere hinsichtlich der Vergütung, und es werden dieselben sozialen Vorteile garantiert.

LVMH wendet im Bereich Einstellung, berufliche Weiterentwicklung und Bindung von Talenten eine Politik der gemischten Beschäftigung an. Es werden Programme umgesetzt, bei welchen mit Methoden wie Mentoring gearbeitet wird, einschließlich einer aktiven Förderung der Entwicklung weiblicher Talente.

LVMH fördert die Entwicklung junger Talente. Diesbezüglich werden zahlreiche Partnerschaften mit Schulen, Universitäten, lokalen Gebietskörperschaften und Vereinen eingegangen.

LVMH fördert den Arbeitsplatzzugang und -erhalt für ältere Beschäftigte. Das drückt sich insbesondere durch Maßnahmen in den Bereichen Schulung, kürzere Arbeitszeiten sowie die Vermeidung von anstrengenden Arbeitsbedingungen aus. Ältere Mitarbeiter werden durch Mentoring-Maßnahmen in Anspruch genommen und wertgeschätzt, sodass ihre Fachkenntnisse bewahrt und weitergegeben werden können.

LVMH setzt sich intensiv für eine berufliche Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung ein, indem ihre Ausbildung und

Einstellung aktiv im Rahmen von spezifischen Partnerschaften unterstützt wird.

**EIN SICHERES ARBEITSUMFELD FÖRDERN,
IN DEM DATENSCHUTZ OBERSTE PRIORITÄT HAT**

LVMH achtet auf die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter und stellt sicher, dass bei allen Tätigkeiten die in den unterschiedlichen Ländern ihrer Geschäftstätigkeit geltenden Gesetze und Vorschriften zum Schutz der Gesundheit eingehalten und dass am Arbeitsplatz immer die besten Sicherheitspraktiken angewendet werden.

LVMH schützt ihre Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Arbeit vor einem Kontakt mit gefährlichen Stoffen und vor gefährlichen Situationen und meldet potenzielle Risiken.

Die im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geltenden Regeln werden in der Geschäftsordnung von LVMH detailliert ausgeführt und die Mitarbeiter werden darüber informiert.

LVMH achtet darauf, ihren Mitarbeitern eine optimale Work-Life-Balance zu ermöglichen.

LVMH respektiert das Recht ihrer Mitarbeiter, sich auf einer privaten Ebene politisch und/oder im Vereinsbereich zu engagieren. Die Mitarbeiter verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass ihre privaten Aktivitäten weder ihre berufliche Tätigkeit beeinträchtigen noch deren Ausführung behindern oder dem

Ruf ihres Arbeitgebers schaden.

LVMH verpflichtet sich, die in den Ländern, in welchen die Gruppe vertreten ist, geltenden Vorschriften in Bezug auf das Erheben, Bearbeiten oder die Weitergabe von personenbezogenen Daten ihrer Mitarbeiter und von Bewerberinnen und Bewerbern zu beachten.

**EIN MOTIVIERENDES ARBEITSUMFELD
SCHAFEN, IN DEM DIE MITARBEITER
WERTGESCHÄTZT WERDEN**

LVMH möchte die besten beruflichen Profile anwerben, einstellen und weiterentwickeln und bietet ein positives Arbeitsumfeld, um vertrauensvolle Beziehungen unter den Mitarbeitern zu fördern.

LVMH legt großen Wert auf die Weiterentwicklung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiter, weshalb zahlreiche Schulungen angeboten und interne Mobilität gefördert werden – sowohl in Bezug auf den Standort als auch auf die Stelle. Die Gruppe setzt sich zudem insbesondere für die Weitergabe von Know-how und des Kulturerbes im Bereich Kunst und Handwerkskunst ein.

LVMH verlangt von ihren Mitarbeitern bei der Ausführung ihrer Arbeit eine beständig hohe Qualität. Die Vorgesetzten setzen einen Führungsstil um, bei dem sie eine Vorbildfunktion einnehmen und auf ein optimales Gleichgewicht zwischen Eigeninitiative und dienstlichen

Grenzen, unter Berücksichtigung der jeweiligen Kompetenzen und beruflichen Verantwortlichkeiten des von ihnen geführten Teams achten.

Die Mitarbeiter verpflichten sich, untereinander zu kommunizieren und sich in zwischenmenschlichen Beziehungen unvoreingenommen und respektvoll zu verhalten.

Die Mitarbeiter vermeiden diskriminierende, diffamierende oder beleidigende Äußerungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und ihrer Arbeitgeber. Dies bezieht sich insbesondere auf Äußerungen in sozialen Netzwerken, die im Einklang stehen müssen mit der internen Charta zur Verwendung von Social Media („Charte interne d’utilisation des médias sociaux”).

DEN SOZIALEN DIALOG FÖRDERN

LVMH respektiert das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung ihrer Mitarbeiter, sofern dies im Rahmen eines konstruktiven Dialogs geschieht.

LVMH respektiert das Recht ihrer Mitarbeiter auf den freien und freiwilligen Beitritt zu Gruppen, die ihre beruflichen Interessen fördern und schützen.

LVMH fördert einen qualitativ hochwertigen sozialen Dialog unter Absprache mit den Sozialpartnern sowie die Beachtung und Berücksichtigung der Personalvertretungen in allen Ländern, in welchen die Gruppe tätig ist.

ENGAGEMENT FÜR UMWELTSCHUTZ

Umweltschutz ist eine Notwendigkeit und eine Stellschraube in Richtung Fortschritt.

LVMH hält sich in allen Ländern streng an die im Bereich Umweltschutz geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen. Dabei bemüht LVMH sich immer, die Umweltschutzgesetze und -vorschriften zu übertreffen, da das Thema zu den großen Anliegen der Bürgerinnen und Bürger sowie der Gesellschaft insgesamt zählt. Durch ihre Maisons, ihre Mitarbeiter und Partner beteiligt LVMH sich aktiv an der Definition und Umsetzung von immer besseren Praktiken in ihren Tätigkeitsbereichen, wobei insbesondere auch ein präventiver Ansatz umgesetzt wird.

Diese Verpflichtungen wurden in der 2001 in Kraft getretenen Umweltcharta („Charte Environnement“) festgehalten, die für alle Maisons gilt:

- Ein hohes Leistungsniveau im Bereich Umweltschutz **anstreben**;
- Alle Beteiligten **motivieren**, einen gemeinsamen Beitrag zu leisten;
- Umweltrisiken **beherrschen**;

*Umweltschutz ist eine Notwendigkeit
und eine Stellschraube
in Richtung Fortschritt.*

— Produkte **entwickeln**, die ökologisch innovativ und kreativ sind;

— Sich über das Unternehmen hinaus **engagieren**.

NATÜRLICHE RESSOURCEN SCHÜTZEN UND UMWELTBELANGE EINBEZIEHEN

Das Fortbestehen der Maisons der Gruppe und ihrer Produkte stützt sich auf den Schutz und Respekt der natürlichen Ressourcen.

Die Produkte der Maisons beruhen auf natürlichen Rohstoffen, die häufig selten und außergewöhnlich sind. Die Entwicklung und Herstellung von Luxusgütern sind eng verbunden mit Innovation, Kreativität und Exzellenz, aber auch mit einer guten Umweltbilanz.

Die Gruppe arbeitet seit ihrer Gründung am Fortbestand dieser Werte, die eng mit dem einzigartigen Erbe der Maisons verbunden sind, indem Produktionsverfahren und Verhalten täglich antizipiert und adaptiert werden, um immer besser auf die zahlreichen Herausforderungen im Bereich Umweltschutz eingehen zu können.

SICH UNTER ANWENDUNG KONKRETER, EFFIZIENTER MITTEL ENGAGIEREN

LVMH setzt sich auf konkrete Weise für Umweltschutz und den Kampf gegen den

Klimawandel sowie den Schutz von Rohstoffen ein und möchte den Zustand der Umwelt auf dynamische und dauerhafte Weise verbessern, zugunsten ihrer Kunden, Mitarbeiter und des Gemeinwohls, indem angemessene menschliche und finanzielle Mittel investiert werden.

Diese Bestrebung wird durch die Umsetzung des Programms LIFE, ‚LVMH Initiatives For the Environment‘ in allen Maisons der Gruppe konkretisiert, mit welchem die Maßnahmen der Maisons strukturiert und auf neun gemeinsame Themen und Ziele gebündelt werden können:

— **Verbesserung** der Umweltbilanz der Produkte innerhalb des gesamten Lebenszyklus, wobei die Umwelt bereits in der Entwurfsphase berücksichtigt werden muss;

— **Absicherung** des Zugangs zu natürlichen Rohstoffen durch den Schutz der Artenvielfalt;

— **Sicherstellung** der Rückverfolgbarkeit und Konformität von Materialien und Substanzen;

— **Förderung** der Einhaltung guter Umweltschutzpraktiken und Kooperation mit Lieferanten, um die besten Umweltstandards in unseren Lieferketten anzuwenden;

— **Schutz** unverzichtbaren handwerklichen Könnens;

— **Reduzierung** von Treibhausgasen innerhalb der gesamten Geschäftstätigkeit, indem erneuerbare Energien bevorzugt werden;

— **Verbesserung** der Umweltleistung in unseren Produktionsstandorten und Boutiquen;

— **Verlängerung** der Lebensdauer und ‚Reparierbarkeit‘ der Produkte;

— **Umsetzung** von angemessenen Verfahren zur Bearbeitung von Fragen der Kunden und Stakeholder.

Die Herausforderungen im Bereich Umweltschutz werden in den strategischen Plan der einzelnen Maisons integriert und müssen Teil spezifischer mittel- und langfristiger Maßnahmenpläne sein, begleitet von Indikatoren zur Leistungskontrolle.

LVMH geht jedoch über Umweltschutzmaßnahmen in Bezug auf direkt mit ihren Tätigkeiten verbundenen Aspekten hinaus, indem aktive Partnerschaften mit Unternehmensgruppen, Gebietskörperschaften und Vereinen eingegangen werden, die hier mitwirken. Basierend auf dem Programm LIFE arbeitet LVMH gemeinsam mit ihren Maisons auf einer kooperativen Grundlage mit ihren Partnern zusammen, um auf diese Weise innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette die Umweltschutzpraktiken und die Berücksichtigung von Umweltschutzfragen zu verbessern.

▪
*LVMH setzt sich konkret für
Umweltschutz ein und bemüht
sich stets, Gesetze und Vorschriften
in diesem Bereich zu übertreffen.*
▪

SICH DAS VERTRAUEN DER KUNDEN VERDIENEN

DAUERHAFTE PRODUKTQUALITÄT UND -SICHERHEIT

LVMH schützt die Gesundheit und Sicherheit ihrer Kunden, indem bei der Produktentwicklung und -herstellung das Vorsorgeprinzip angewendet wird.

LVMH verpflichtet sich, ihren Kundinnen und Kunden basierend auf Forschung und Innovation immer qualitativ hochwertigste Produkte anzubieten, indem auch bei der Auswahl der Materialien und der Umsetzung des handwerklichen Könnens ihrer Branchen höchste Ansprüche gelten.

Die für diese hochwertigen Materialien geltenden Produktions- und Belieferungsbedingungen werden von der Gruppe genau kontrolliert, um sowohl den Fortbestand der Ressourcen zu garantieren als auch den Respekt der von der Gruppe im Rahmen dieses Verhaltenskodex verteidigten Grundsätze sicherzustellen.

VERANTWORTUNGSVOLLE KOMMUNIKATION

LVMH versorgt ihre Kunden mit aufrichtigen und klaren Informationen in Bezug auf die Herstellungsmethode, die Auswirkungen und die sachgemäße Nutzung ihrer Produkte und stellt sicher, dass keine irreführenden Angaben oder Behauptungen zu den Produkten und deren Herstellungsverfahren gemacht werden.

LVMH ist sich des gesellschaftlichen Einflusses durch ihre Produkte und deren Image bewusst, weshalb sich die Gruppe zu äußerster Wachsamkeit in Bezug auf ihre geschäftli-

che Kommunikation und ihre Werbung verpflichtet und verantwortungsbewusste Verhaltensweisen fördert.

DATENSCHUTZ

Das Verständnis der Anforderungen und Wünsche unserer Kundinnen und Kunden ist grundlegend, da nur so angemessene Produkte und eine individuelle Erfahrung angeboten werden können.

LVMH und ihre Maisons agieren hundertprozentig transparent, unter Einhaltung der geltenden Vorschriften im Bereich des Schutzes der personenbezogenen Daten der Kunden. Die Maisons teilen ihren Kunden eindeutig mit, was mit den von ihnen zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten geschieht, und gewährleistet eine vertrauliche Bearbeitung dieser Daten.

LVMH und ihre Maisons verkaufen keine personenbezogenen Daten ihrer Kunden und senden ihnen nur nach vorheriger Zustimmung kommerzielle Nachrichten zu.

LVMH verhält sich in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten hundertprozentig transparent und gewährleistet den höchsten Schutz für das Privatleben ihrer Kunden.

SICH DAS VERTRAUEN DER AKTIONÄRE VERDIENEN

DIE RECHTE DER AKTIONÄRE UMSETZEN UND RESPEKTIEREN

Die Rechte der Aktionäre von LVMH werden durch die Gesetze und Grundsätze im Bereich Corporate Governance geschützt, auf welchen die Funktionsweise der Gruppe basiert.

Der Verwaltungsrat von LVMH arbeitet basierend auf einer Charta, in der insbesondere seine Zusammensetzung, seine Aufgaben, seine Funktionsweise und seine Verantwortlichkeiten definiert werden.

Der Verwaltungsrat von LVMH setzt sich aus drei Ausschüssen zusammen, deren Struktur, Rolle und Aufgaben durch interne Richtlinien definiert werden:

— Der Prüfungs- und Leistungsausschuss hat insbesondere die Aufgabe, sicherzustellen, dass die von der Gruppe angewendeten Rechnungslegungsgrundsätze den geltenden Rechnungslegungsnormen entsprechen, er prüft die Einzel- und Konzernabschlüsse und überwacht die effektive Umsetzung von internen Kontrollverfahren sowie das Risikomanagement innerhalb der Gruppe;

— Der Vergütungs- und Besetzungsausschuss macht Vorschläge für die Gehälter der Geschäftsführung und formuliert Meinungen zu Kandidaturen und Vergütungen auf zentralen Stellen innerhalb der Gruppe, unter Einhaltung der geltenden Gesetze und gemäß den anwendbaren Governance-Leitsätzen;

— Der Ausschuss für Ethik und nachhaltige Entwicklung wacht über die Einhaltung individueller und kollektiver Werte, auf welche die Gruppe ihre Maßnahmen stützt und die im vorliegenden Verhaltenskodex sowie in den damit im Zusammenhang stehenden Kodizes und Chartas ausgeführt werden.

QUALITÄT UND TRANSPARENZ VON FINANZDATEN GARANTIEREN

LVMH gibt ihre Geschäfte wahrheitsgemäß in ihren Büchern wieder.

LVMH kommuniziert absolut unabhängig und transparent in Bezug auf ihre Ergebnisse. Außerdem beantwortet die Gruppe bestimmte Fragenkataloge unabhängiger Ratingagenturen, sofern kein Risiko eines Interessenkonfliktes vorliegt.

LVMH verpflichtet sich zur Bereitstellung einer simultanen, effizienten und integralen Verbreitung aussagekräftiger, genauer, präziser und ehrlicher finanzieller und nicht-finanzieller Daten, die rechtzeitig und im Einklang mit früheren Veröffentlichungen zur Verfügung gestellt werden.

Innerhalb der Gruppe gibt es nur eine beschränkte Anzahl von Personen, die das Recht haben, den Finanzmärkten Informationen zukommen zu lassen, wobei die in diesem Bereich geltenden Vorschriften eingehalten werden müssen.

INSIDER-GESCHÄFTE VERHINDERN

Unter „Insider-Informationen“ versteht man genaue, nicht öffentliche Informationen, die direkt oder indirekt einen bzw. mehrere Emittenten oder eines bzw. mehrere Finanzinstrumente betreffen und die bei einer Veröffentlichung den Kurs der betroffenen Finanzinstrumente oder den Kurs der damit zusammenhängenden, derivaten Finanzinstrumente entscheidend beeinflussen würden. Es ist jeder Person, die über derartige Informationen verfügt, untersagt, direkt oder indirekt Wertpapiere des betreffenden Emittenten zu kaufen oder zu verkaufen (bzw. die damit verbundenen Finanzinstrumente) oder dies über eine zwischengeschaltete Person zu tun, solange die Informationen nicht veröffentlicht wurden.

Basierend auf bestimmten Verfahren kann die Gruppe beurteilen, ob es sich um Insider-Informationen handelt oder nicht und ob diese Informationen weitergegeben oder genutzt werden dürfen und der Öffentlichkeit mitgeteilt werden müssen.

Um die Gefahr der Offenlegung von Insider-Informationen zu vermeiden, sind Mitarbeiter, die über derartige Informationen verfügen, zu strikter Verschwiegenheit verpflichtet und dürfen diese auf gar keinen Fall über Kommunikationsmittel weitergeben, auf welche Unbefugte Zugriff haben und dürfen darüber auch nicht an Orten sprechen, an welchen ein Mithörrisiko besteht. Bestehen Zweifel in Bezug auf die Einstufung von Informationen als Insider-Informationen, sind die Mitarbeiter angehalten, sich an ihre Vorgesetzten oder an eine andere befugte Person (Finanz- und Rechtsabteilung) zu wenden.

DIE RESSOURCEN DER GRUPPE SCHÜTZEN

Die Gruppe tut ihr Möglichstes für den Schutz der Vermögenswerte und Ressourcen und insbesondere ihres geistigen Eigentums. Die Maisons stützen sich auf eine Strategie zum Kampf gegen Fälschungen, basierend auf Prävention, Kooperation und Kommunikation.

▪
*LVMH kommuniziert
unabhängig und transparent
ihre Ergebnisse.*
▪

Jeder Mitarbeiter ist angehalten, das Erbe und die Ressourcen von LVMH zu verteidigen, um Verluste, unsachgemäße Anwendungen, Beeinträchtigungen oder Verschwendungen zu vermeiden. Zu diesen Ressourcen zählen unter anderem Ausrüstung, Güter, Finanzressourcen und alle anderen Vermögenswerte der Gruppe.

Die Mitarbeiter sind angehalten, die Ressourcen der Gruppe verantwortungsvoll und zu professionellen, legalen und angemessenen Zwecken einzusetzen, um die im Rahmen ihrer Aufgaben festgelegten Ziele umzusetzen und zur Entwicklung der Tätigkeiten der Gruppe beizutragen, unter Vermeidung jeglicher Form von Verschwendung oder Missbrauch, insbesondere hinsichtlich von eingeräumten Vorteilen. Die anvertrauten Ressourcen und Vermögenswerte werden vorübergehend zur Verfügung gestellt und bleiben das Eigentum der Gruppe.

Die Gruppe hat interne Leitsätze zum Schutz der Ressourcen implementiert, die für alle Mitarbeiter bindend sind.

Die private Nutzung von Kommunikationsmitteln (E-Mail, Internet usw.) wird toleriert, vorausgesetzt, dass es sich um einen gelegentlichen Gebrauch handelt, dass dieser die beruflichen Aufgaben der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt, keine Zusatzkosten für das Unternehmen generiert, im Einklang steht mit der geltenden Gesetzgebung und den Ruf von LVMH nicht schädigt.

Die Nutzung der IT-Tools ist im Detail an die Einhaltung der ausführlich in der internen Sicherheitscharta für das IT-System („Charte interne sécurité du Système d'Information“) von LVMH dargelegten Regeln und Grundsätze gebunden.

LVMH fordert von all ihren Mitarbeitern ein loyales Verhalten: Jede/r ist angehalten, den Ruf von LVMH, ihrer Mitarbeiter und Partner zu schützen; auch eine Abwertung der Konkurrenz muss unterlassen werden. Insbesondere erwartet LVMH von ihren Mitarbeitern im Einklang mit der internen Charta zur Nutzung von Social Media („Charte interne d'utilisation des médias sociaux“) äußerste Vorsicht hinsichtlich Meinungsäußerungen im Internet, wobei insbesondere darauf geachtet werden muss, dass die Äußerungen nur sie selbst binden, dass sie gemäßigt sind, andere respektieren und die Geheimhaltungspflicht sowie das Berufsgeheimnis garantieren.

INTEGRITÄT IN BEZUG AUF VERHALTEN IM BERUFLICHEN UMFELD KONKRETISIEREN UND FÖRDERN

LVMH erwartet von ihren Mitarbeitern und Partnern ein vorbildliches integriertes Verhalten. Eine Nichteinhaltung von Vorschriften kann dazu führen, dass die Gruppe – und im Einzelfall auch Mitarbeiter – strafrechtliche Sanktionen auferlegt bekommt bzw. bekommen. Unbeschadet einer etwaigen Strafverfolgung, können gegen Mitarbeiter, die gegen diese Vorschriften und internen Leitlinien verstoßen, Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden.

BEKÄMPFUNG JEDLICHER FORM VON KORRUPTION

Der Begriff Korruption – dessen gesetzliche Definition vom jeweils geltenden Recht abhängt – umfasst im Allgemeinen alle Handlungen, im Rahmen derer eine Person (der Bestochene) ein Geschenk, ein Versprechen oder einen Vorteil jeglicher Art erbittet oder annimmt, im eigenen Interesse oder im Interesse eines anderen, um eine Maßnahme im Zusammenhang mit seiner Funktion, Aufgabe oder seinem Mandat zugunsten eines Dritten (des Bestechenden) auszuführen, zu unterlassen oder zu verzögern.

Bei Geschenken, Versprechen oder Vorteilen jeglicher Art kann es sich um direkte Vorteile handeln – Überweisung von Bargeld, Sachwerte, Rabatte, kostenlose Durchführung einer Arbeit – oder indirekte Vorteile – Einstellung eines Familienangehörigen oder Begleitung der Schuld eines Dritten.

Korruption kann von einer Person in einem privaten Rahmen (private Korruption) oder im Rahmen einer öffentlichen Funktion (öffentliche Korruption) durchgeführt werden.

Man unterscheidet zwischen aktiver Korruption, die vorliegt, wenn die bestechende Person die Korruption initiiert, und passiver Korruption, wenn die Korruption von der bestochenen Person ausgeht.

Um unerlaubte Einflussnahme handelt es sich, wenn eine Person ihren tatsächlichen oder vermuteten Einfluss ausnutzt, um von einer Behörde oder einer öffentlichen Verwaltung zugunsten eines Dritten Auszeichnungen, Beschäftigungen, Märkte oder eine andere günstige Entscheidung gegen einen Vorteil zu erzwingen.

Auch bei unerlaubter Einflussnahme unterscheidet man zwischen aktiv und passiv, je nachdem, von wem der Anstoß für die Aktion ausgeht.

Im Bereich Korruption und unerlaubte Einflussnahme gilt bei LVMH eine Politik der „Nulltoleranz“, wobei ein Maßnahmenkatalog umgesetzt wurde, um Korruption und unerlaubte Einflussnahme im Rahmen ihrer Tätigkeiten zu vermeiden, zu identifizieren und zu bestrafen.

In den unter den Mitarbeitern verteilten Leitlinien werden Handlungen mit Korruptionspotenzial bzw. Verdacht auf unerlaubte Einflussnahme genau beschrieben.

Hierzu zählen unter anderem (Beispiele):

— Die Zahlung oder Annahme von Bestechungs- oder Schmiergeldern, sowohl direkt als auch indirekt;

— Gefälligkeitszahlungen (Zahlung kleiner Beträge an Beamte, um im Rahmen eines normalen Verwaltungsablaufs die Ausführung einer bestimmten Maßnahme zu beschleunigen oder zu garantieren).

Im Allgemeinen muss eine Zahlung an einen Dritten den mit diesem Dritten vereinbarten Service und einen legitimen Preis widerspiegeln.

INTERESSENKONFLIKTE VERMEIDEN UND HANDHABEN

Zu einem Interessenkonflikt kann es kommen, wenn die privaten Interessen eines Mitarbeiters oder einer natürlichen bzw. juristischen Person, mit welcher der Mitarbeiter in Verbindung steht oder die ihm nahesteht, in Konflikt treten oder treten könnten mit den Interessen von LVMH und die die unparteiische und sachliche Ausübung der Tätigkeiten beeinträchtigen könnten oder es so erscheinen lassen.

Die Mitarbeiter der Gruppe, die möglicherweise in eine derartige Situation kommen könnten, werden angehalten, dies direkt mit dem Auftreten der Konfliktsituation zu melden.

Ergänzend zu einer Meldung von Fall zu Fall werden Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktionen und Verantwortlichkeiten Interessenkonflikten besonders ausgesetzt sind, angehalten, regelmäßig eine Erklärung abzugeben, in der bestätigt wird, dass keine Interessenkonflikte vorliegen bzw. um auf Situationen hinzuweisen, die gegebenenfalls zu einem Interessenkonflikt führen könnten.

Die Gruppe hat für die Mitarbeiter interne Leitlinien ausgearbeitet, um das Auftreten von Interessenkonflikten zu vermeiden.

MIT GESCHENKEN UND EINLADUNGEN ANGEMESSEN UMGEHEN

LVMH hat interne Leitsätze in Bezug auf Geschenke und Einladungen entwickelt, an welche die Mitarbeiter sich zu halten haben.

Die in diesem Bereich einzuhaltenden Praktiken stützen sich auf Rechtsnormen und Gebräuche, die je nach Land, Beruf und Status verschieden sind. Die Gruppe akzeptiert keine Verstöße gegen die geltenden Gesetze und Vorschriften und achtet darauf, dass die Mitarbeiter diese einhalten.

SCHUTZ VON VERTRAULICHEN INFORMATIONEN

Die Mitarbeiter von LVMH verpflichten sich, die Vertraulichkeit und Integrität interner, nicht öffentlicher Informationen zu schützen.

Zu diesen Informationen zählen insbesondere Finanzdaten, Informationen in Bezug auf Strategie, Mitarbeiter, Kundinnen und Kunden, Produktkollektionen und Markteinführungen von Produkten, potenzielle Akquisitionen oder Geschäftstätigkeiten, die der Gruppe einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Verschwiegenheit ist generell innerhalb der Gruppe und im Rahmen der Beziehungen zu Partnern und Kunden eine Voraussetzung für ein vertrauensvolles Verhältnis. LVMH achtet darauf, alle von außen kommenden, vertraulichen Informationen, die mitgeteilt werden, zu schützen und diese Informationen ausschließlich für die zugestandenen Zwecke zu verwenden, unter Anwendung aller notwendigen Vorsichtsmaßnahmen.

Alle Mitarbeiter verpflichten sich, keine internen oder externen vertraulichen Informationen, von denen sie Kenntnis haben, direkt oder indirekt an Außenstehende oder andere Mitarbeiter von LVMH weiterzugeben, wenn diese Informationen für deren Tätigkeit nicht unabdingbar sind.

FREIER WETTBEWERB

LVMH garantiert den Schutz eines freien, unverfälschten Wettbewerbs, unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Praktiken und ohne Beeinträchtigung der Wettbewerbsrichtlinien.

Die Verpflichtung von LVMH zum Schutz des freien Wettbewerbs wurde durch die interne Charta zur Wettbewerbsrechtskonformität („Charte interne de conformité au droit de la concurrence“) offiziell festgehalten. Ziel dieser Charta ist es, einen Beitrag zum Aufbau einer authentischen Kultur der Wettbewerbsrechtskonformität innerhalb der Gruppe zu leisten.

In dieser Charta werden die Grundregeln aufgeführt, die alle Mitarbeiter im Rahmen ihrer täglichen Geschäftsbeziehungen anwenden müssen, und es werden auf pragmatische Weise die erwarteten Verhaltensstandards aufgeführt. LVMH untersagt beispielsweise jeglichen Missbrauch einer Führungsposition, abgestimmte Verhaltensweisen oder kartellmäßige Absprachen, basierend auf Vereinbarungen, Projekten, Abmachungen oder Absprachen unter Wettbewerbern, insbesondere in Bezug auf Preise, Verkaufsgebiete, Marktanteile oder Kunden.

BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

Geldwäsche besteht in der Einschleusung von Geldern kriminellen Ursprungs in die legale Wirtschaft, um ihre illegale Herkunft zu kaschieren.

LVMH trifft entsprechende Maßnahmen, um zu vermeiden, dass ihre Geschäftsabläufe als Mittel zur Geldwäsche missbraucht werden, ein Verstoß, bei dem häufig Barzahlungen oder andere Instrumente der persönlichen Übergabe eingesetzt werden.

LVMH hat Leitlinien und interne Verfahren implementiert, um Geldwäsche zu bekämpfen, indem insbesondere Barzahlungen nur in einem geringen Maß bzw. unter Aufsicht erfolgen dürfen, wobei die Mitarbeiter und Partner angehalten werden, hier sehr vorsichtig vorzugehen.

HANDELSBESCHRÄNKUNGEN UND INTERNATIONALE SANKTIONSTRUMENTE EINHALTEN

LVMH legt sehr großen Wert auf Einhaltung von internationalen Entscheidungen und Verträgen sowie Gesetzen und Vorschriften zur Kontrolle von Exporten, Finanzsanktionen und internationalen Handelsbeschränkungen in den Ländern, in welchen die Gruppe und ihre Maisons tätig sind, wobei jeweilige Entwicklungen und Anpassungen mitverfolgt und berücksichtigt werden.

Jegliche Aktion, unabhängig von der Reichweite, die in einem direkten oder indirekten Zusammenhang steht mit Staaten, Einheiten, Organisationen oder Personen, die internationalen Sanktionen unterstehen, kann nur unter Berücksichtigung der geltenden Sanktionsinstrumente und unter Voraussetzung einer vorherigen Genehmigung durch die Finanz- und Rechtsabteilung von LVMH ausgeführt werden.

LOYALER AUFTRITT IN DER ÖFFENTLICHKEIT

LVMH ist auf einen Austausch und eine gute Zusammenarbeit mit Behörden und Entscheidungsträgern bedacht, weshalb LVMH in den Ländern, wo dies möglich und hilfreich für die Tätigkeiten ist, einen Beitrag zur öffentlichen Debatte leistet.

Das Engagement der Gruppe im öffentlichen Bereich erfolgt immer unter Einhaltung der für die jeweiligen Institutionen und Organisationen geltenden Gesetze und Regeln sowie des vorliegenden Verhaltenskodex. LVMH legt besonderen Wert auf die Zuverlässigkeit der an ihre Gesprächspartner weitergegebenen Informationen und ist dort, wo die Tätigkeiten dies notwendig machen, im Register der Interessenvertreter aufgeführt. Externe Anbieter, mit denen die Gruppe zusammenarbeitet, sind zur Einhaltung derselben Grundsätze verpflichtet.

LVMH untersagt Geldzahlungen an politische Parteien und Organisationen sowie Gewerkschaften.

LVMH untersagt ebenfalls die dauerhafte oder temporäre Übertragung eines Mandats oder die Bezahlung eines nationalen oder europäischen Parlamentariers, während der Dauer seines Mandats.

Umsetzung UND EINHALTUNG

Geltungsbereich

Mit dem Verhaltenskodex soll die Integrität der Geschäftsabläufe von LVMH garantiert werden. Der Kodex wird in allen Gesellschaften der Gruppe verteilt und innerhalb der Maisons einheitlich angewendet.

Der Verhaltenskodex und seine Grundsätze müssen von jedem Mitarbeiter der Gruppe eingehalten werden.

Implementierung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex steht auf der Website von LVMH zur Verfügung und kann zudem in mehreren Sprachen über das Intranet der Gruppe heruntergeladen werden.

Der Verhaltenskodex wird allen

neuen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht.

Zudem hat die Gruppe Good-Governance-Grundsätze für die Maisons ausgearbeitet, die die folgenden Bereiche betreffen:

- **Umweltschutz;**
- **Beziehungen zu den Lieferanten;**
- **Neueinstellungen;**
- **Sicherheit der IT-Systeme;**
- **Kampf gegen Korruption**, insbesondere unter Berücksichtigung bestimmter geografischer Gebiete;
- **Einhaltung des Wettbewerbsrechts;**
- **Werbung;**
- **Alle anderen Themen oder Bereiche, die in diesem Kodex behandelt werden** und für welche die Gruppe interne Leitlinien erarbeitet hat.

Bei einer Nichteinhaltung der in diesem Verhaltenskodex und in

den internen Leitlinien aufgeführten Grundsätze kann es zu Disziplinarmaßnahmen und Sanktionen gegenüber den Mitarbeitern kommen, abhängig vom Schweregrad der jeweiligen Verfehlung und im Einklang mit den Vorschriften der Geschäftsordnung (oder jedem gleichwertigen Dokument) des die Mitarbeiter beschäftigenden Unternehmens sowie mit den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften.

Die Grundsätze dieses Verhaltenskodex können bei Bedarf von den einzelnen Maisons unter Berücksichtigung des Tätigkeitsbereichs und der geografischen Lage präzisiert werden. Abhängig von der jeweiligen lokalen Gesetzgebung und den örtlichen Vorschriften können auch lokale Kodizes oder Chartas implementiert werden, insofern dies für notwendig erachtet wird.

*Mit dem Verhaltenskodex soll die Integrität
der Geschäftsabläufe von LVMH garantiert werden.
Der Kodex wird in allen Unternehmen
der Gruppe verbreitet.
Er muss in den Maisons kohärent angewendet werden.*

Governance (Unternehmensführung)

Um die optimale Verbreitung und Einhaltung der im Verhaltenskodex aufgeführten Grundsätze und Werte zu garantieren, wendet LVMH eine auf die Gruppe und ihre Betriebsabläufe abgestimmte Unternehmensführung an.

Die Organisation stützt sich auf:

— **einen Ausschuss für Ethik und nachhaltige Entwicklung im Verwaltungsrat**, der die Aufgabe hat, einen Beitrag zu leisten zu den Verhaltensgrundsätzen für Geschäftsführung und Mitarbeiter in den Bereichen Ethik sowie gesellschaftliche und ökologische Verantwortung; die Einhaltung dieser Regeln sicherzustellen; die Strategie der Gruppe in diesen Bereichen und die Inhalte der damit verbundenen Berichte zu prüfen;

— **einen Leiter des Bereichs „Ethik und Konformität“**, der dem stellvertretenden CEO der Gruppe untersteht, und einen **„Ethik- und Konformitätsausschuss“** mit Vertretern der unterschiedlichen Geschäftsbereiche von LVMH (Personalabteilung, Finanzen, Verwaltung, Einkauf, Audit und Innenrevision, Umwelt, Recht und Kommunikation), die insbesondere die Aufgabe haben, die im Verhaltenskodex aufgeführten Grundsätze zu verbreiten, die Entwicklung von guten Praktiken in diesen Bereichen zu fördern, die Einhaltung des Verhaltenskodex sicherzustellen, identifizierte Risiken basierend auf einer regelmäßig überarbeiteten Kartierung zu analysieren und einzustufen, einen Beitrag zu Konformitätsaudits und „Due Diligence“ der Partner zu leisten und die Verwaltung sowie das Follow-up des Warnmechanismus der

Gruppe zu steuern. Jedes Jahr wird ein Bericht zur Umsetzung der Grundsätze des Verhaltenskodex herausgegeben, der dem Ausschuss für Ethik und nachhaltige Entwicklung vorgelegt wird;

— **ein Netzwerk aus Ansprechpartnern für „Ethik und Konformität“**, die in jeder Maison zur Erleichterung eines Erfahrungsaustauschs ernannt werden, sowie für die Weitergabe von Best Practices und eine einheitliche, kohärente Anwendung der im Verhaltenskodex aufgeführten Grundsätze und Werte.

Diese Governance stützt sich auch auf:

— **das Netzwerk aus Ansprechpartnern für „gesellschaftliche Verantwortung“**, die in den Maisons ernannt werden und die mehrmals pro Jahr zusammenkommen, um die umzusetzenden Maßnahmen zu strukturieren,

damit die Maisons sie anwenden und basierend auf ihren jeweiligen Werten, ihrem Umfeld und den Erwartungen ihrer Mitarbeiter und Kunden interpretieren können;

— den „Umweltausschuss“, der aus einem Netzwerk aus Ansprechpartnern für Umweltfragen aus den Maisons besteht und mehrmals pro Jahr tagt. Der Ausschuss ist ein Forum zum Nachdenken und Diskutieren zum Thema Umweltschutz und LIFE-Programm;

— den „Supplier Sustainability Day“ (Nachhaltigkeitstag für Lieferanten), an dem einmal pro Jahr alle Vertreter der Maisons aus dem Einkaufsbereich und dem Segment mit Lieferantenkontakten zusammenkommen. Im Rahmen dieser Sitzungen werden prioritäre Themen besprochen, es werden neue Initiativen umgesetzt und Meinungen

zu Good Practices innerhalb der Gruppe ausgetauscht;

— das Netzwerk der Ansprechpartner zur „internen Kontrolle“, das von der Direktion für Innenrevision und Kontrolle unterstützt wird und das die Umsetzung der Systeme zur Steuerung der Innenrevision und das Risikomanagement koordiniert. Diese Ansprechpartner in den Maisons überwachen die Einhaltung der Verfahren der Gruppe im Bereich Innenrevision und arbeiten adäquate Kontrollen für die jeweilige Tätigkeit aus.

Unterstützende Instrumente

— **Risikokartierung:** Basierend auf einer Risikokartierung können im Rahmen des Möglichen die Risiken für die Gruppe und die Maisons in Bezug auf mögliche

Verstöße gegen den vorliegenden Verhaltenskodex identifiziert und eingestuft werden, insbesondere externe Korruptionsversuche oder schwerwiegende Verletzungen der Menschenrechte, der Grundfreiheiten, von Gesundheit, Personensicherheit und Umweltschutz. Diese Risiken werden im Detail und unter Berücksichtigung der Partner in den geografischen Zonen und Tätigkeitsbereichen beurteilt. Die Kartierung wird regelmäßig überprüft, um Veränderungen des Umfelds einzubeziehen. Abhängig von den identifizierten Risiken wird die Kartierung durch eine Beurteilung der Situation der Partner (Lieferanten, Vermittler usw.) ergänzt. Die einzelnen Maisons sind angehalten, ihre Verhaltenskodizes und internen Verfahren basierend auf einer eigenen Risikokartierung anzupassen.

— **Interne Kontrollen und Evaluierungen:** Die Kontrolle der Einhaltung des Verhaltenskodex ist Teil des internen Kontrollmechanismus von LVMH und erfolgt gemäß dem innerhalb der Gruppe geltenden Mechanismus. Bei den von LVMH umgesetzten internen und externen Rechnungsführungskontrollen wird insbesondere sichergestellt, dass die Konten nicht genutzt werden, um Korruption oder unerlaubte Einflussnahme zu kaschieren; sie dienen außerdem der Beurteilung der Sorgfalt, die zur Prävention und Bekämpfung jeglicher Form von Korruption und unerlaubter Einflussnahme eingesetzt wird.

— **Schulungsinstrument:** die Gruppe bietet angemessene Schulungsinstrumente an. Der Inhalt und die Zielgruppe der Schulungsprogramme werden vor dem Hintergrund der Risikokartierung

definiert (Stellenprofil, Geografie und Branche). Die Schulungen werden regelmäßig für Führungskräfte und andere Mitarbeiter der Gruppe angeboten, die den Risiken von Korruption, unerlaubter Einflussnahme und Geldwäsche am meisten ausgesetzt sind. Im Bereich gesellschaftliche Verantwortung wurden Schulungen zur Prävention von Diskriminierungen für die einstellenden Mitarbeiter, Direktoren und Führungskräfte implementiert und es werden kontinuierliche Kontrollen der Einstellungspraktiken ausgeführt, unter Einsatz von Diskriminierungstests, die von einem unabhängigen Büro durchgeführt werden.

— **Prüfungen und „Due Diligence“:** Die Gruppe führt bei ihren Stakeholdern Kontrollprüfungen durch und setzt zumutbare Maßnahmen zur Sorgfaltspflicht um, um Risiken und Verbesserungsmöglichkeiten besser identifizieren,

evaluieren und antizipieren zu können und um sich eine bessere Kenntnis ihrer Partner anzueignen. Anhand dieser Verfahren kann die Gruppe prüfen, ob die Leistungen ihrer Partner im Einklang mit den eigenen Anforderungen stehen und ob die im vorliegenden Verhaltenskodex ausgeführten Best Practices eingehalten werden, insbesondere in Bezug auf ethische, gesellschaftliche und ökologische Fragen und den Respekt der Menschenrechte. Basierend auf den Ergebnissen der Kontrollen bietet die Gruppe ihren Partnern auch Unterstützung bei der Umsetzung und Einhaltung von Best Practices an, um an kleineren verbesserungswürdigen Punkten zu arbeiten. Diese Maßnahmen und ihre Umsetzung sind Bestandteil der Verträge zwischen der Gruppe und ihren Partnern.

— **Disziplinarmaßnahmen:** Eine Nichteinhaltung der im Verhal-

tenskodex aufgeführten Regeln sowie der Kodizes, Chartas, spezifischen internen Richtlinien, Leitlinien und größer gefasst der Geschäftsordnung (oder jedes gleichwertigen Dokuments) der Maison, für welche die Mitarbeiter tätig sind, kann als Fehler erachtet werden. Die Gruppe hat gegebenenfalls das Recht, entsprechende, angemessene Maßnahmen einzuleiten, um dem festgestellten Verstoß Einhalt zu gebieten, wie unter anderem adäquate und dem Schweregrad entsprechende Disziplinarmaßnahmen, im Einklang mit der Geschäftsordnung (oder einem gleichwertigen Dokument) sowie den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften.

— **Warnsystem:** Jeder Mitarbeiter, der sich zum passenden Verhalten oder zu einer Auslegung der im Kodex ausgeführten Grundsätze Fragen stellt oder

direkt bzw. indirekt mit Verstößen gegen den vorliegenden Verhaltenskodex konfrontiert wird, wird gebeten, sich an seine Vorgesetzten, seinen Ansprechpartner aus dem Netzwerk „Ethik und Konformität“, die Personalabteilung, den Leiter für „Ethik und Konformität“ der Gruppe oder eine beliebige andere befugte Person zu wenden.

Die Gruppe verfügt über ein internes Warnsystem, über das die von den Mitarbeitern vorgebrachten Vorfälle in Bezug auf einen Verstoß oder ein Verstoßrisiko gegen die Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodex gesammelt und bearbeitet werden können.

Dieses Warnsystem steht allen Mitarbeitern zur Verfügung. Gemäß den geltenden Vorschriften garantiert das Verfahren dieses Systems, unter Berück-

sichtigung der durch das anwendbare Recht festgelegten Grenzen, Vertraulichkeit (insbesondere in Frankreich unterliegt die Umsetzung der ‚Autorisation unique‘ Nr. AU-004, der einzigen Bewilligung, des Französischen nationalen Ausschusses für Informatik und Freiheitsrechte).

Gegen Personen, die dieses System nach Treu und Glauben in Anspruch nehmen, werden keinerlei Repressionen eingeleitet, auch wenn sich letztendlich ihr ursprünglicher Verdacht als falsch herausstellt.

LVMH - 22, avenue Montaigne - 75008 Paris - Frankreich
Tel.: 33 (0)1 44 13 22 22 - www.lvmh.com
© LVMH 2017

Dieses Dokument wurde auf Papier gedruckt, das von Bäumen aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern stammt.

